



EURÓPAI
BIZOTTSÁG

Brüsszel, 2013.12.13.
COM(2013) 882 final

ANNEXES 1 to 2

MELLÉKLET

a következőhöz:

A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE AZ EURÓPAI PARLAMENTNEK, A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK ÉS A RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK

**A változásra való felkészülésre és a szerkezetátalakításra vonatkozó uniós minőségi
keret**

I. MELLÉKLET

A MUNKAVÁLLALÓK SZERKEZETÁTALAKÍTÁSI HELYZETBEN TÖRTÉNŐ BEVONÁSÁRÓL ÉS VÉDELMÉRŐL SZÓLÓ UNIÓS IRÁNYELVEK

A munkavállalók védelme a munkáltató fizetéseképtelensége esetén:

- a munkáltató fizetéseképtelenségéről szóló irányelv (2008/94/EK) célja, hogy a munkáltató fizetéseképtelensége esetén biztosítson minimális védelmet a munkavállalóknak. A tagállamokat olyan intézet (garanciaintézet) létrehozására kötelezi, amely biztosítja a munkavállalók fennálló követeléseinek kifizetését. A tagállamoknak ezenkívül meg kell tenniük a szükséges intézkedéseket annak biztosítására, hogy kötelező munkáltatói hozzájárulásnak a munkáltató fizetéseképtelenségét megelőző nem fizetése ne érintse hátrányosan a munkavállalók ellátáshoz való jogosultságát, amennyiben a munkavállalói hozzájárulást a kifizetett munkabérekéből levonták.

A munkavállalók tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció nemzeti szintű megvalósítása:

- Az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló irányelv (2002/14/EK) a problémák megfelelőbb előrejelzése és a válságok megelőzése érdekében a párbeszéd vállalkozásokon belüli erősítésére és a munkavállalók döntéshozatalt megelőző részvételének biztosítására törekszik. Az irányelv a legalább 50 munkavállalót foglalkoztató vállalkozásokra vagy a legalább 20 munkavállalót foglalkoztató üzemekre alkalmazandó, és előírja, hogy a munkavállalók képviselőit tájékoztatni kell, és konzultációt kell folytatni velük a vállalkozás gazdasági helyzetének alakulásáról, a foglalkoztatás alakulásáról és az olyan döntésekről, amelyek várhatóan a munkaszervezés vagy a szerződéses viszonyok változásához vezetnek.
- A munkavállalók jogainak a vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházása esetén történő védelmére vonatkozó irányelv (2001/23/EK) előírja, hogy az átruházás napján fennálló munkaszerződésből vagy munkaviszonyból eredő jogok és kötelezettségek az átadóról (a munkáltatói minőségét elvesztő félről) átszállnak a kedvezményezettre (röviden az „új” munkáltatóra). Az irányelv emellett arról is rendelkezik, hogy az átruházás nem teremt jogalapot az átadó vagy a kedvezményezett általi elbocsátásra. A vállalkozások, üzletek vagy ezek részeinek átruházásáról szóló irányelv a munkavállalók jogainak védelmén kívül azt is előírja, hogy az átadó és a kedvezményezett egyaránt köteles meghatározott információkról tájékoztatni a tervezett átruházás által érintett munkavállalók képviselőit, valamint amennyiben bármelyik fél intézkedéseket tervez a munkavállalókkal kapcsolatban, akkor konzultálnia kell azok képviselőivel annak érdekében, hogy megállapodásra jussanak.
- A csoportos létszámcsökkentésre vonatkozó irányelv (98/59/EK) előírja, hogy a csoportos létszámcsökkentést tervező munkáltató köteles a tervezett létszámcsökkentésre vonatkozó meghatározott információkat közölni a munkavállalók képviselőivel, és köteles megállapodás kötése céljából megfelelő időben konzultálni a munkavállalók képviselőivel. Ezeknek a konzultációknak ki kell terjedniük a létszámcsökkentés elkerülésének vagy mérséklésének módjaira, valamint következményeinek enyhítésére olyan kísérő szociális intézkedések alkalmazása révén, amelyek különösen az elbocsátott munkavállalók áthelyezéséhez vagy átképzéséhez nyújtott támogatásra vonatkoznak. Az irányelv arról is rendelkezik, hogy az állami hatóságokat minden tervezett csoportos létszámcsökkentésről értesíteni kell, és előírja, hogy ezek a létszámcsökkentések legkorábban 30 nappal ezen értesítést követően léphetnek hatályba.

A munkavállalók tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció nemzetközi szintű megvalósítása:

- Az Európai Üzemi Tanács létrehozásáról vagy a közösségi szintű vállalkozások és vállalkozáscsoportok munkavállalóinak tájékoztatását és a velük folytatott konzultációt szolgáló eljárás kialakításáról szóló irányelv (94/45/EK, átdolgozott változata a 2009/38/EK irányelv) a legalább 1000 munkavállalót foglalkoztató, két tagállamban működő, mindegyikben legalább 150 munkavállalót foglalkoztató vállalkozásokra és vállalkozáscsoportokra alkalmazandó. Az irányelv lehetővé teszi Európai Üzemi Tanács létrehozását, amely a munkavállalók képviselője azokban a tagállamokban, ahol a vállalatcsoport működik, és amely tájékoztatást kap és egyeztetést folytat a gazdálkodásban bekövetkezett változásokról és a tervezett jelentős változásokról.
- Három irányelv rendelkezik a munkavállalók bevonásáról (azaz tájékoztatásáról, a velük való konzultációról és egyes esetekben a felügyelőbizottságban vagy az igazgatótanácsban való részvételükről) az olyan vállalatokban, amelyek elfogadják az európai részvénytársaság státútumát (2001/86/EK irányelv), az európai szövetkezet státútumát (2003/72/EK), vagy határokon átnyúló egyesülés eredményeként jöttek létre (2005/56/EK).

KÖZELMÚLTBELI KEZDEMÉNYEZÉSEK A VÁLTOZÁSRA VALÓ FELKÉSZÜLÉS ÉS A SZERKEZETÁTALAKÍTÁS IRÁNYÍTÁSA TERÉN

Az elmúlt években az Európai Bizottság számos konkrét kezdeményezést indított a változás és a szerkezetátalakítás előrejelzése és kezelése terén (például a szerkezetátalakítási fórumot, ahol többféle innovatív gyakorlat megvitatására került sor). 2002-ben és 2005-ben sor került az európai szociális partnerek konzultációjának két fordulójára, amelyek eredménye az „Orientations for reference in managing change and its social consequences” (Segítő iránymutatások a változás és társadalmi következményeinek kezelése terén) című dokumentum¹. A szöveg azonban nem határozott meg megfelelő terjesztési és végrehajtási mechanizmusokat, és nem kap sok figyelmet.

Az Európai Bizottság számos tanulmányt is finanszírozott ebben a témában², és támogatta a szociális partnerek közös európai munkaprogramját, amelyben szintén található egy, az EU-27 tagállamában folyó szerkezetátalakításra vonatkozó integrált projekt.

2009-ben a Bizottság „Checklist for Restructuring Processes” (Ellenőrző lista szerkezetátalakítási folyamatokhoz) címmel a szerkezetátalakításra való felkészülésre, a műveletek előkészítésére és helyes irányítására vonatkozó európai bevált gyakorlatok hasznos gyűjteményét jelentette meg³. Ezt az ellenőrző listát a tervezett, a változásra való felkészülésre és a szerkezetátalakításra vonatkozó keretben leírt bevált gyakorlatok bővítményének és kiegészítőjének kell tekinteni.

Az Eurofound szerkezetátalakítási támogatási eszközökre vonatkozó ERM-adatbázisa⁴ szintén mintegy 400, az Európai Unió tagállamaiban és Norvégiában végrehajtott intézkedésről nyújt tájékoztatást. Nemzeti kormányok, munkáltatói szervezetek és szakszervezetek szerepelnek azok között a szervezetek között, amelyek támogatást nyújtanak a szerkezetátalakítást igénylő vállalatoknak és az érintett munkavállalóknak. A támogatási eszközök leírásai tartalmazzák azok jellemzőit, részt vevő szereplőit, finanszírozási forrásait, erősségeit, hiányosságait és eredményeit. A cél a kormányzatok, a szociális partnerek és egyéb résztvevők tájékoztatása arról, hogy milyen támogatási eszközök ajánlhatók fel.

2012-ben az Európai Bizottság szerkezetátalakításról szóló zöld könyve⁵ azonosította a szerkezetátalakítás és a változáshoz való alkalmazkodás terén sikeresen alkalmazható gyakorlati megoldásokat és szakpolitikai intézkedéseket, ezáltal – az Európa 2020 stratégia részeként – előmozdítva a foglalkoztatás, a növekedés és a versenyképesség ügyét.

Végezetül az Európai Parlament 2013. január 15-én elfogadta a Cercas-jelentést, amely konkrét felkéréseket intéz a Bizottsághoz a szerkezetátalakítás terén való intézkedésre.

¹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=782&langId=en>.

² Lásd például az Európai Parlament „Munkavállalók követése az iparági változás során” című kísérleti projektje által finanszírozott és a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Nemzetközi Képzési Központja (ITC-ILO, Torino) által irányított projektet, amely az EU-27 tagállamai szerkezetátalakításra való felkészülésre és a műveletek irányítására szolgáló nemzeti rendszereinek átfogó leírását tartalmazza: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=819&langId=en>.

³ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=782&langId=en>.

⁴ <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/supportinstruments/>. Lásd még a „Public instruments to support restructuring in Europe - ERM Report 2011” (Az európai szerkezetátalakításokat támogató állami intézkedések – 2011. évi ERM-jelentés) című dokumentumot, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/efl165.htm>.

⁵ COM(2012) 7 végleges, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=hu&catId=699&consultId=9&furtherConsult=yes>.

II. MELLÉKLET

A GÉPJÁRMŰ- ÉS ACÉLIPARBAN VÉGBEMENŐ SZERKEZETÁTALAKÍTÁSRA VALÓ FELKÉSZÜLÉSNEK ÉS A MŰVELETEK IRÁNYÍTÁSÁNAK BEVÁLT GYAKORLATAIRA VONATKOZÓ UNIÓS ÚTMUTATÓ

GÉPJÁRMŰIPAR

A Bizottság által 2012. november 8-án elfogadott CARS 2020 cselekvési terv több olyan konkrét szakpolitikai intézkedést sorol fel, amelyeket az elkövetkezendő években kell végrehajtani. A Bizottság ezt követően a cselekvési terv **végrehajtásának nyomon követése** céljából létrehozta a **CARS 2020 szakértői csoportot**.

Külön hivatkozva az ipar alkalmazkodásának kérdésére, a CARS 2020 cselekvési terv hangsúlyozza, hogy a minden (azaz vállalati, helyi, nemzeti és uniós) szinten folytatott szociális párbeszéd kulcsfontosságú eleme a szerkezetátalakítási folyamatok előrejelzésének és megfelelő kezelésének. A szerkezetátalakítás főleg az ágazat felelőssége, de a Bizottságnak, a tagállamoknak és a helyi hatóságoknak is van kiegészítő szerepe. A Bizottság különösen a következőket vállalta:

- a jövőben is figyelemmel kíséri/felügyeli a szerkezetátalakítási tevékenységeket, hogy szigorúan megfeleljenek az uniós jogszabályoknak, különösen az állami támogatásra és a belső piacra vonatkozó szabályok tekintetében;
- meghatározza a bevált gyakorlatokat, és ösztönzi, hogy a szerkezetátalakítások során – az intenzív gépjárműipari termelés jellemezte régiók és a munkaügyi hivatalok képviselőivel, valamint az ágazat érdekelt feleivel, többek között a szociális partnerekkel konzultálva – nagyobb hangsúlyt helyezzenek a változásokra való felkészülésre;
- újraindítja a szolgálatközi munkacsoportot, hogy tanulmányozza és nyomon kövesse a gépjárműgyártó üzemek bezárásával vagy jelentős leépítésével kapcsolatos főbb ügyeket. A munkacsoport aktívan és nagyon hatékonyan működött közre a gépjárműipart érintő korábbi ügyekben. A munkacsoport ésszerűsítene a vonatkozó uniós alapok igénybevételét (technikai segítségnyújtással, a várakozási idő csökkentésével, valamint az erőforrások hatékonyabb felhasználására, a nyomon követésre és a beszámolóra vonatkozó tanácsokkal);
- üzembezárások és jelentős leépítések esetén felhívja a tagállamok figyelmét arra, hogy vegyék fontolóra az Európai Globalizációs Alkalmazkodási Alap (EGAA) igénybevételét;
- arra ösztönzi a tagállamokat, hogy vegyék igénybe a rugalmas foglalkoztatási rendszereket és az ESZA által ezekhez nyújtott társfinanszírozást, hogy így támogassák a beszállítókat, amelyeknek egy gépjárműgyártó üzem bezárása/leépítése után több időre lehet szükségük ahhoz, hogy új ügyfeleket találjanak.

ACÉLIPAR

Az Európai Bizottság 2013. június 11-én fogadta el az acélipari cselekvési tervet⁶. Több olyan konkrét szakpolitikai intézkedést sorol fel, amelyeket az elkövetkezendő években kell végrehajtani. A Bizottság ezt követően a cselekvési terv **végrehajtásának nyomon követése** céljából létrehozta **az acéllal foglalkozó magas szintű szakértői csoportot**.

A Bizottság ebben a keretben felkérte a tagállamokat, hogy:

- a regionális hatóságokkal együtt térképezzék fel, hogy az Európai Szociális Alapból (ESZA) hogyan lehetne finanszírozni a dolgozók **átképzését és készségfejlesztését**, például egyedi, az acéliparral kapcsolatos finanszírozási intézkedés kidolgozása révén;
- a regionális hatóságokkal együtt térképezzék fel annak lehetőségét, hogy a következő programozási időszakban hogyan lehet a **strukturális alapokat** az acélipar szerkezetátalakításából fakadó társadalmi hatások csökkentése céljából felhasználni;
- mozdítsák elő a **szociális partnerek közötti párbeszédet** a munkahelymegőrzésre irányuló átmeneti kezdeményezésekkel – például a ciklikus kiigazításokhoz kapcsolódó, **munkaerő-piaci rugalmassági rendszerekkel** – kapcsolatos megállapodások létrehozása érdekében.

A Bizottság felkérte az ágazatot, hogy:

- aktívan vegyen részt a **készségigények orvoslásában**;
- a változásra való felkészülés és a szerkezetátalakítás bevált gyakorlatainak megfelelően, a regionális érdekelt felek bevonása és társadalmi párbeszédok folytatása révén továbbra is gondoskodjon **az iparágban szükséges alkalmazkodási folyamatokról**;
- a kulcsfontosságú ágazatok által támasztott jövőbeni keresletre tekintettel vizsgálja meg a **szerkezetátalakítási igényeket** és a **kapacitásnak az igényekhez való** esetleges **hozzaigazítását**, mindvégig számolva a szerkezeti és ciklikus tendenciák eltérő kezelésének szükségességével;
- **működjön együtt a többi érdekelt féllel** (elsősorban a nemzeti és regionális hatóságokkal) annak biztosítása terén, hogy a ciklikus **többletkapacitás** problémájának kezelése olyan **államilag támogatott átmeneti intézkedések** segítségével történjen, amelyek a foglalkoztatás hosszú távú megőrzését irányozzák elő.

⁶ http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/metals-minerals/files/steel-action-plan_en.pdf